

IRC 調査月報 Monthly

IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT

ダイジェスト

- 01 **【視点】**
インバウンドの現状と観光振興について
国土交通省四国運輸局 局長 / 田村 顕洋
- 02 **【compass】**
日銀の保有ETF売却
慶應義塾大学 経済学部 教授 株式会社いよぎん地域経済研究センター 顧問 / 白塚 重典
- 03 **【調査レポートVol.1】**
初の最低賃金1,000円台に県内企業の約6割がマイナスの影響、
今後の成長につながる取組みが望まれる
～最低賃金引き上げの影響と価格転嫁の進展に関する調査～
- 11 **【調査レポートVol.2】**
「税金の壁」引き上げの影響調査
～「働き控え」は解消へ向かうのか～
- 17 **【TOPICS】**
世界最大級の自転車国際会議
「Velo-city」2027年5月に愛媛で国内初開催

2025

11



視点

POINT OF VIEW



インバウンドの現状と観光振興について

国土交通省四国運輸局
局長 田村 顕洋

観光は交流人口を増加させ、地域の振興に大きく寄与するものであり、旅行業、宿泊業、その他旅行関連産業等幅広い分野を通じ、産業や雇用の創出に大きな役割を果たすなど、成長戦略の柱、地域活性化の切り札として期待される重要な分野です。

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症に移行後、訪日外国人旅行者数は順調に増加し、2024年は過去最高を更新、2025年1月～7月の累計でも前年同期比で増加しており堅調に推移しているところです。2024年の四国における外国人延べ宿泊者数も過去最高を更新しました。その要因の一つとしては、四国内の定期航空路線(国際便)において、2023年11月に松山～釜山便新規就航、また、2024年7月以降の高松～ソウル便ダブルトラック化など近隣国間の定期便が増加したことにより、コロナ禍前2019年の国際線便数を2024年において上回ったことが考えられます。

一方で、全国に占める四国の外国人延べ宿泊者数の割合は、いまだ約1%であり、四国におけるインバウンド観光の規模は依然小さいままです。その原因としては、多言語対応の不足など訪日外国人旅行者の受入環境整備が十

分ではないこと、また四国への来訪の動機付けとなる観光資源の磨き上げ不足に加え、海外への情報発信力不足による四国の認知度の低さ等に起因するものと考えられます。

このため、四国運輸局は、観光庁やJNTO(日本政府観光局)とともに観光資源の充実・魅力向上、多言語対応等の受入環境整備および海外への情報発信力を強化し、四国の認知度向上を図る取組を行っております。

また、2024年には持続可能な観光の国際的な認証機関である「グリーン・デスティネーションズ」(本部:オランダ)が実施する、地域を表彰するアワードにて、日本では4地域が受賞しましたが、そのうち2地域(愛媛県大洲市と香川県小豆島)が四国で、世界的に関心が高まっているサステナブルツーリズムにおける日本の先進地として国際的な認知度向上につながることが期待されます。

四国運輸局では、観光立国推進基本計画の基本的方針である「持続可能な観光地域づくり」、「インバウンド回復」、「国内交流拡大」に沿って、各地域が抱える課題に寄り添い、各種直轄事業や補助事業も活用しながら今後も支援してまいります。



日銀の保有ETF売却

日銀は、9月に上場投資信託(ETF)の売却を所要の準備が整い次第開始することを決定した(このエッセーが刊行される時点では、売却手続きが決定され、売却が開始されているかもしれない)。

日銀保有ETFの時価総額は、昨年度末時点で70兆円と国内上場株式の時価総額の7%に相当する。日銀のETF保有額は大きいだけに市場に放出されることになれば、株式市場を不安定化させるとの懸念も聞かれていた。米国トランプ政権のもとで、グローバル経済を巡る不確実性が高い状況が続く中、追加的な攪乱要因は避けて欲しいということかもしれない。

実際、売却方針決定が報道されると、株価が大きく下落する局面もあった。ただ、その後は、史上最高値を更新するなど、株価は全体として堅調に推移しているようにみえる。日銀は、売却額を年間売買代金の0.05%程度に抑え、市場に攪乱的な影響を与えない方針を強調している。

ETFは、英語名称のExchange Traded Fundの頭文字をとった略称で、株式市場で取引できる投資信託である。ETFは投資信託と同じように分散投資ができるとともに、株式のようにリアルタイムで売買できる点が特徴である。日銀が保有しているETFは、日経平均、TOPIX、JPX日経400の3種類の株価指数に連動した運用を目指すインデックス型のETFである。

日銀によるETF購入がどのような経緯をた

どってきたかを振り返ると、ETF購入は、白川元総裁時代の包括的金融緩和政策の一環として始まった。グローバル金融危機後の大幅な景気後退に対処するため、各種リスク・プレミアムの縮小を促す目的で導入された。ただ、当初は、買入規模も限定的で、買入残高上限と買入期限を設定した時限的なものであった。

その後、黒田前総裁のもとでの量的・質的金融緩和政策の導入によって、買入規模が引き上げられると同時に、期限と残高上限も撤廃された。ただし、保有残高の増加は、2015年以降、買入額が大幅に引き上げられたことが大きく寄与している。

今回、日銀は株価形成への影響を配慮して、上述のとおり市場全体の売買代金の0.05%程度という極めてゆっくりとしたペースでの売却を決めた。ただ、日銀のETF保有は大規模であり、売却ペースから単純計算すると、処分には100年以上を要する。総裁20人以上の任期を要する長期の売却計画にコミットすることへの懸念も指摘される。また、日銀が間接的に多くの企業の大株主である状況も当面続くことになる。

金利のある世界の金融システムについて議論されるが、株式市場の機能度向上も重要な課題である。その行方は、みなさんの生活設計や資産運用の環境にも影響し得る。日銀のETF売却は、株式市場がどれだけ自律的に機能できるかを試すものともなる。



調査 レポート Vol.1

IRCMONTHLY
RESEARCHREPORT

初の最低賃金1,000円台に県内企業の 約6割がマイナスの影響、今後の成長 につながる取組みが望まれる

～最低賃金引き上げの影響と価格転嫁の進展に関する調査～

要 旨

01

2025年の愛媛の最低賃金は、国から示された目安額63円を大幅に上回る過去最大の77円引き上げとなり1,033円に改定され、初めて1,000円を超える。引き上げ率は8.1%となり、時給表示に統一された2002年度以降で最大だった前年度(6.6%)を上回った。

02

今回の最低賃金引き上げに対して、全体の74.4%が時給額の引き上げを予定する。また、その影響については、前年度を約12ポイント上回る59.0%が「マイナスの影響がある」(「大きなマイナスの影響がある」+「ある程度マイナスの影響がある」)と回答した。

03

具体的な影響では、「人件費の増加に伴う採算悪化」(86.0%)が最も多い。また、非正規雇用者数の比率50%以上の企業では、「就業調整」が65.8%と全体(34.4%)を大きく上回っており、「年収の壁」による働き控えの影響は依然として大きい。

04

政府目標「2020年代に全国加重平均1,500円」に向けて、今回と同程度の引き上げペースが続くことについて全体の67.3%が「早すぎる」と捉えている。特に、非正規雇用者数の比率50%以上の企業では、77.8%と全体を約10ポイント上回った。

05

最低賃金引き上げに伴い増加する人件費の原資確保策では、「価格の引き上げ・転嫁」が50.4%と最も多い。価格交渉には68.8%が着手しているものの、進展状況で「ある程度進んでいる(転嫁割合4割以上)」企業は46.1%にとどまる。さらなる進展のためには、発注先とのコミュニケーション強化や業界内外の機運醸成などの取組みが求められる。

06

愛媛をはじめ複数の県で最低賃金に関する慎重な議論が相次いだように、最低賃金が地域経済全体に与える影響は大きい。今回の大幅引き上げを企業が成長を目指す好機と捉え、収益力向上への取組みをより一層強化するとともに、政府・行政には企業や地域と共に成長につながる支援や制度整備を期待したい。

【はじめに】

12月から愛媛の最低賃金は1,033円に改定され、初めて1,000円を超える。近年の賃上げ機運の高まりや長引く物価上昇への対応が求められるなか、今回の大幅な最低賃金引き上げは企業への影響が大きいと予想される。また、社会全体が低成長・低賃金から脱しつつある今、企業は人件費増加を前提とした経営に転換する必要がある。

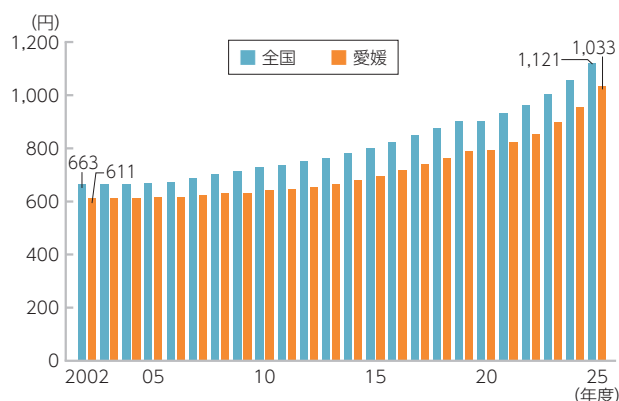
そこで、県内企業を対象に最低賃金引き上げが及ぼす影響と、考えられる対応策の1つとして価格転嫁にスポットを当てたアンケートを実施した。今回は、その結果を中心に現状と課題についてレポートする。

1. 最低賃金と地域間格差の推移

最低賃金は、2016年度の骨太方針で「年率3%程度」の引き上げ率が目途として明記されて以降、着実に引き上げられてきた。新型コロナの感染拡大を考慮した2020年度を除き、21年度から24年度まで4年連続で過去最大の引き上げが実施された。

今年度の全国の最低賃金は、加重平均で前年度比66円増の1,121円となり、2023年度に初めて1,000円台を達成してからわずか2年で1,100円台となった(図表-1)。

▶【図表-1】最低賃金の推移



愛媛では、国から示された目安額63円を大幅に上回る過去最大の77円引き上げとなり1,033円に改定され、初めて1,000円を超える。引き上げ率は8.1%となり、時給表示に統一された2002年度以降

で最大だった前年度(6.6%)を上回り引き上げ率も更新された(図表-2)。

他地域の動向をみると、四国4県を含む39県で目安額以上の引き上げとなり、前年度の27県を大幅に上回る。物価高騰に加え、人口減少や人材流出が懸念されるなか、近隣県や大都市圏との人材獲得競争を背景に地方部でも大幅引き上げが相次ぎ、全都道府県で1,000円を超えた。

▶【図表-2】都道府県別の2025年度最低賃金

(単位：円、%)

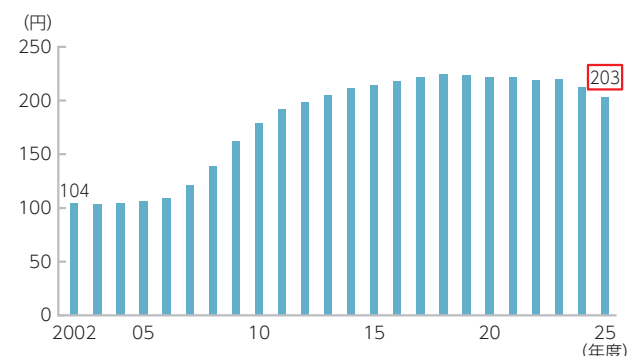
(単位:円)							
順位	都道府県	最低賃金	前年度からの引き上げ額	引き上げ目安額ランク	引き上げ目安額	目安からの上乗せ額	対前年比引き上げ率
1	東京	1,226	63	A	63	0	5.4
2	神奈川	1,225	63			0	5.4
3	大阪	1,177	63			0	5.7
4	埼玉	1,141	63			0	5.8
5	千葉	1,140	64			1	5.9
	愛知	1,140	63			0	5.8
⋮							
11	広島	1,085	65	B	63	2	6.4
⋮							
27	徳島	1,046	66	B	63	3	6.7
⋮							
31	香川	1,036	66	B	63	3	6.8
⋮							
34	愛媛	1,033	77	B	63	14	8.1
⋮							
45	高知	1,023	71	C	64	7	7.5
全国加重平均額		1,121	66				

資料：厚生労働省「令和7年度地域別最低賃金の全国一覧」をもとにIRC作成

注：都道府県の経済実態に応じて、全都道府県をABCの3ランクに分けて引き上げ額の目安を提示

しかしながら、都道府県別の最高額と最低額の差をみると、今回の大幅引き上げで若干縮小したものの依然として200円台が続いており、地域間格差の改善は進んでいない(図表-3)。

▶【図表-3】最低賃金の最高額と最低額の差の推移



資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

補足：最高額はすべて東京(2008年は東京と神奈川が同額)
愛媛は2019年、22年が最低額

2. 県内企業向けアンケート

最低賃金引き上げの影響と価格転嫁の進展状況に関するアンケートを以下の通り実施した。

調査実施概要	
調査対象	IRC会員のうち愛媛県に事業所を置く一般事業法人約2,400社
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、Webまたは郵送・FAXにより回答
調査時期	2025年9月1日～12日
回答企業数	有効回答数266社
回答先属性	
部門	製造業:85社(32.0%) 非製造業:181社(68.0%)
本社所在地	東予:99社(37.2%) 中予:122社(45.9%) 南予:45社(16.9%)
従業員数	20人以下:105社(39.5%) 21～50人:66社(24.8%) 51～100人:36社(13.5%) 101人以上:59社(22.2%)

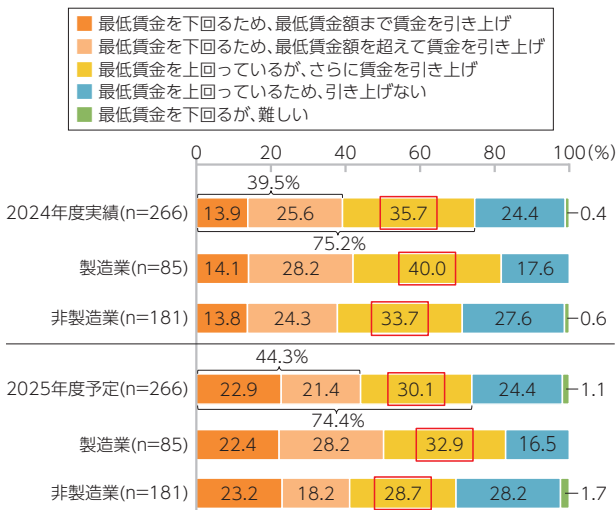
※集計は不明分を除く
※四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある(以下同様)

01 最低賃金引き上げについて

A. 初の1,000円台への対応

調査開始時点の目安額63円をもとに、愛媛の最低賃金が初めて1,000円を超えることに對して全体の74.4%が時給額の引き上げを予定している(図表-4)。そのうち、改定後の「最低賃金を下回るため引き上げ」の企業は前年度(39.5%)比で約5ポイント増の44.3%となった。また、「最低賃金を上回っているが、さらに賃金を引き上げ」は前年度から約5ポイント減少(35.7%→30.1%)するなど、企業側の想定を超える引き上げ幅だったといえる。製造業・非製造業別でも、同様の傾向が示された。

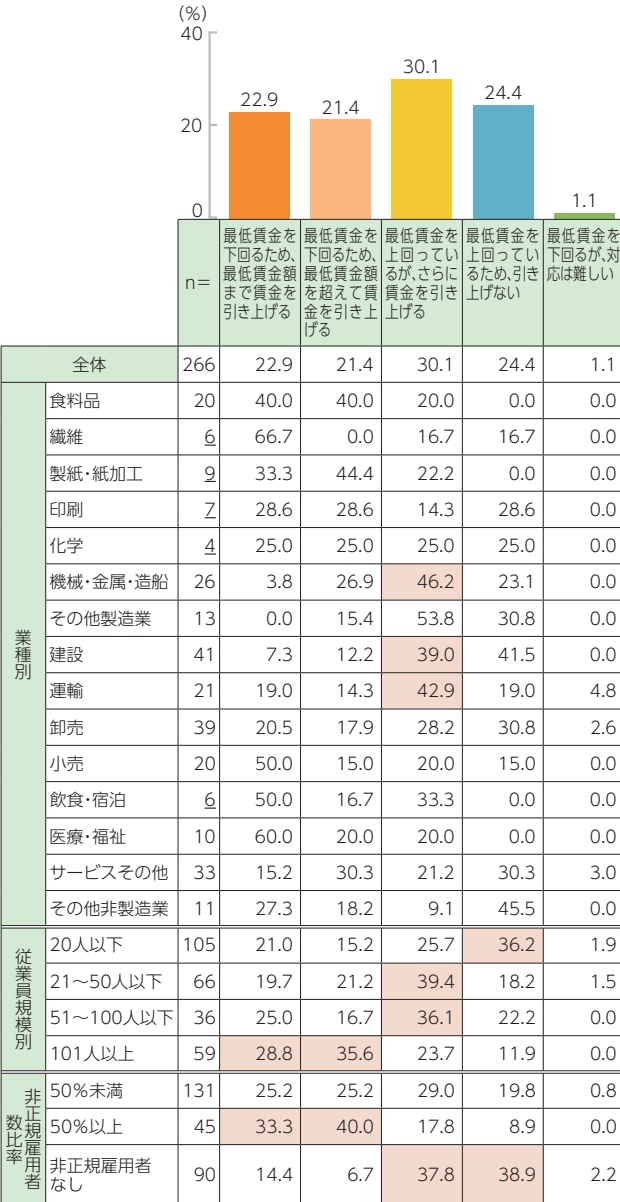
▶[図表-4]最低賃金引き上げへの対応(部門別/前年度)



業種別(「その他」とサンプル数10社未満を除く)でみると、安定した受注のために人材を確保しようとする「機械・金属・造船」や、社員定着率向上のために労働環境の改善に取り組む「建設」「運輸」で、「上回っているがさらに引き上げる」が全体を大きく上回った(図表-5)。

従業員規模別では、従業員数が多くなるほど「下回るため」引き上げる傾向がみられた。また非正規雇用者数の比率別にみると、50%以上の企業では「下回るため」の引き上げが多い一方で、雇用していない企業ではすでに上回っている企業が比較的多く、非正規社員の雇用状況によって対応の違いが表れた。

▶[図表-5]2025年度最低賃金引き上げへの対応(業種別・従業員規模別・非正規雇用者数比率別)

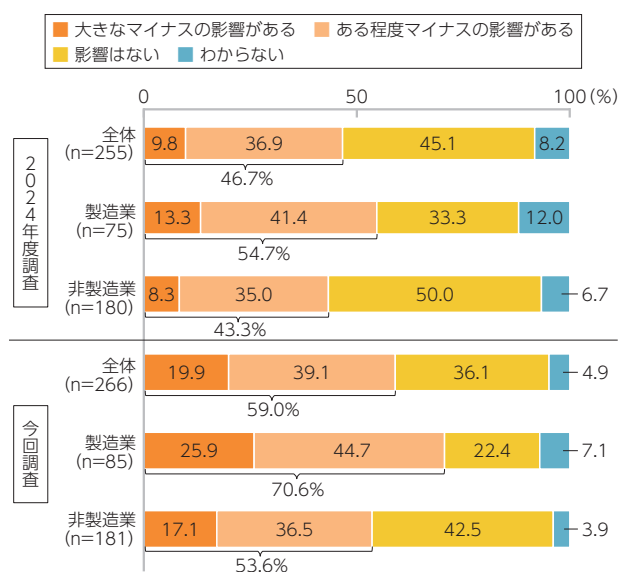


※下線はサンプル数10社未満

B. 最低賃金1,000円台の影響

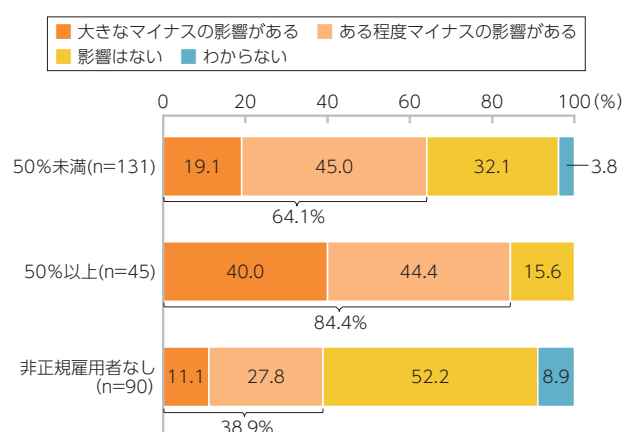
全体では、59.0%が「マイナスの影響がある」（「大きなマイナスの影響がある」+「ある程度マイナスの影響がある」、以下同）と回答し、前年度より約12ポイント増加した（図表-6）。部門別でみた「マイナスの影響がある」は、対前年比で「製造業」が約16ポイント、「非製造業」が約10ポイントとそれぞれ大幅に増加し、今回の引き上げが及ぼす影響の大きさがうかがえる。

▶[図表-6]最低賃金引き上げによる影響(部門別)



非正規雇用者数の比率別にみると、「マイナスの影響がある」との回答は「非正規雇用者なし」の企業では4割に満たない一方で、「50%以上」では8割超に上る。比率が高いほど、マイナスの影響が大きいといえる（図表-7）。

▶[図表-7]2025年度最低賃金引き上げによる影響(非正規雇用者数比率別)



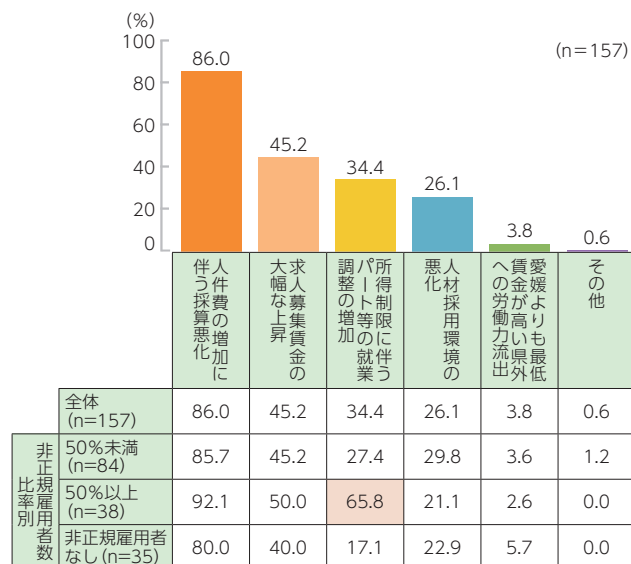
C. 具体的なマイナスの影響

「マイナスの影響がある」と回答した企業に具体的な影響を尋ねたところ、全体の86.0%が「人件費の増加に伴う採算悪化」と回答した（図表-8）。非正規雇用者数の比率が高いほどその傾向は強く、春闘実績やIRC調査の賃上げ見通しを超える引き上げ幅のため、正規社員の賃金水準も上げざるを得ないことが企業の人件費負担をさらに重くするものとする。

また、非正規雇用者数の比率50%以上の企業では、「就業調整」が65.8%と全体（34.4%）を大きく上回る。従業員数の約8割をパート社員が占める企業では、「昨年から事前アンケートと説明会を実施しているが、今年は昨年と比べて就業調整希望者が圧倒的に多かった」という。将来の保障充実より今の手取り額が減ることに抵抗感があり、特に高齢のパート社員はその傾向が強いため退職を選択するケースもあるようだ。さらに、改定時期が例年の10月から12月に後ずれしたことは、「人手不足への準備期間として有難いが、募集賃金は大幅に引き上げざるを得ないだろう」との見通しも持っている。

年収「103万円の壁」は160万円に引き上げられる予定だが、社会保険の加入義務や配偶者が勤務する企業の家族手当制度などの「壁」は残っている。今回の大幅引き上げに伴い、非正規社員を多く雇用する企業にとって「年収の壁」による働き控えの影響はこれまで以上に大きくなっている。

▶[図表-8]具体的なマイナスの影響(複数回答)

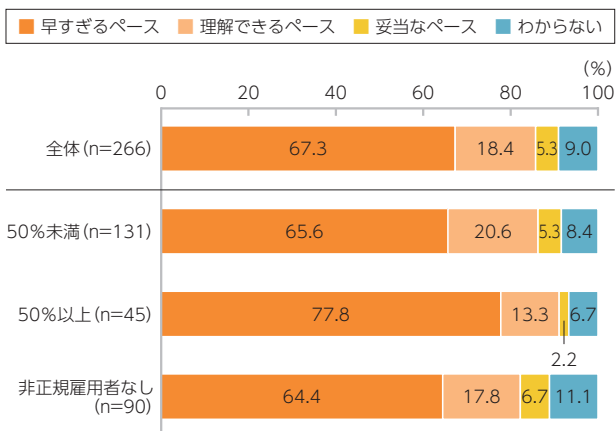


D. 政府目標に対する県内企業の反応

①今回と同程度の引き上げペースが続くことについて

政府目標である「2020年代に全国加重平均1,500円」に向けて、今回と同程度の引き上げ幅が継続することに対して、全体の67.3%の企業が「早すぎるペース」と捉えている(図表-9)。非正規雇用者数の比率別でも、雇用の有無に関わらず「早すぎる」が最も多く、特に50%以上の企業では77.8%と全体を約10ポイント上回った。

▶[図表-9]最低賃金の引き上げペースについて(全体/非正規雇用者数比率別)

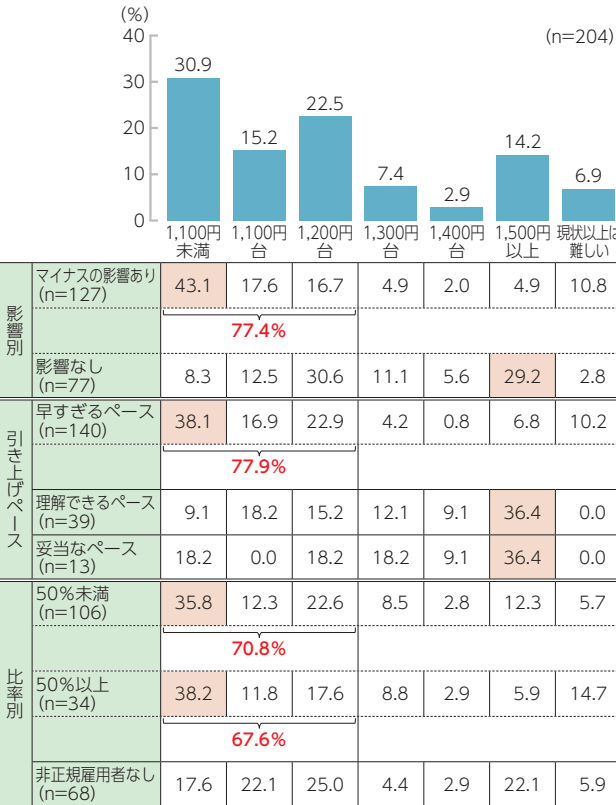


②対応可能と見込まれる最低賃金の水準

現在の経済環境や見通しをもとに、対応可能と見込まれる最低賃金の水準(「わからない」を除く)を尋ねたところ、「1,100円未満」が30.9%で最も多い(図表-10)。「マイナスの影響がある」と回答した企業や引き上げペースを「早すぎる」と捉えている企業、非正規社員を雇用する企業でより顕著となった。一方、影響がない企業や引き上げペースに理解を示す企業では「1,500円以上」との回答が多く、今後の対応見通しは分かれた。

仮に政府目標並みの引き上げが続いた場合、2029年度に見込まれる愛媛の最低賃金は1,300円台となるが、マイナスの影響や現状のペースが早すぎる企業の約8割、非正規社員を雇用する企業の約7割が1,300円未満(「1,100円未満」~「1,200円台」)と回答している。先行きに対する慎重姿勢を反映した結果と考えるが、継続的な引き上げ実現のためには今後の対応が重要である。

▶[図表-10]対応可能と見込まれる最低賃金の水準(全体)



※「影響」「引き上げペース」「最低賃金の水準」いずれも「わからない」と回答した企業を除く

E. 最低賃金引き上げに伴う人件費の原資確保策

全体では「商品・サービス価格の引き上げ・転嫁」(以下「価格転嫁」)が50.4%で最も多く、「人件費以外のコスト全般の削減」(41.7%)が続いた(図表-11)。対策を「コスト削減策」「収益力強化策」「行政支援その他」に分類すると、「マイナスの影響がある」と回答した企業でコスト削減に注力しようとする傾向が強い。

また、非正規雇用者数の比率50%以上では、ITツールやDXで効率化しながら残業時間や人件費以外のコストを削減しようとする姿勢がみられる。あるサービス業では、他社と差別化が図りにくいバックオフィス業務をIT化や省力化で平準化・効率化する一方、利益率が高い業務へシフトしていく取組みがみられた。

来年度以降も最低賃金の大幅引き上げが見込まれる現状を踏まえると、価格転嫁やコスト削減だけでなく、自社の強みが生かせる分野に時間と人材を振り向けることで、高付加価値化や新市場開拓などの取組みが増えることが望まれる。

▶【図表－11】最低賃金引き上げに伴う人件費の原資確保策（3つまで回答）

（単位：％）

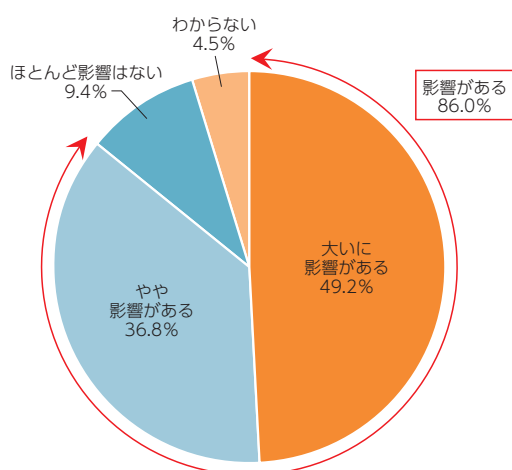
		コスト削減策					収益力強化策					行政支援策その他		
		従業員数の削減・採用の抑制	残業時間の削減	一時金・賞与の削減	設備投資の抑制・削減	人件費以外のコスト全般の削減	商品・サービス価格の引き上げ・転嫁	省力化設備の導入・更新	ITツール導入・DX推進	高付加価値商品・サービスの開発	国内外の新市場開拓・拡大	税制優遇や助成金の活用	特になし	その他
影響別	全体 (n=266)	12.4	28.9	9.0	9.4	41.7	50.4	22.6	26.7	12.8	13.2	14.3	6.8	0.8
	マイナスの影響あり (n=157)	17.2	32.5	13.4	10.8	45.2	51.6	22.9	24.8	10.8	12.7	11.5	2.5	1.3
	影響はない (n=96)	5.2	22.9	2.1	7.3	35.4	47.9	24.0	30.2	15.6	15.6	14.6	14.6	0.0
	50%未満 (n=131)	9.9	26.7	9.9	9.2	45.8	52.7	22.9	27.5	15.3	15.3	13.7	6.1	0.0
非正規雇用者比率別	50%以上 (n=45)	17.8	44.4	2.2	8.9	42.2	48.9	26.7	33.3	6.7	13.3	11.1	2.2	0.0
	非正規雇用なし (n=90)	13.3	24.4	11.1	10.0	35.6	47.8	20.0	22.2	12.2	10.0	16.7	10.0	2.2

02 価格転嫁の進展状況について

A. 価格転嫁が賃上げ等の判断に与える影響度合い

足元での原資確保策として最も多かった価格転嫁だが、実際の賃上げや賞与支給の判断にどの程度影響するかを尋ねたところ、86.0%の企業が「影響がある」（「大いに影響がある」＋「やや影響がある」）と回答した（図表－12）。価格転嫁は、企業の賃上げ動向を左右するといえる。

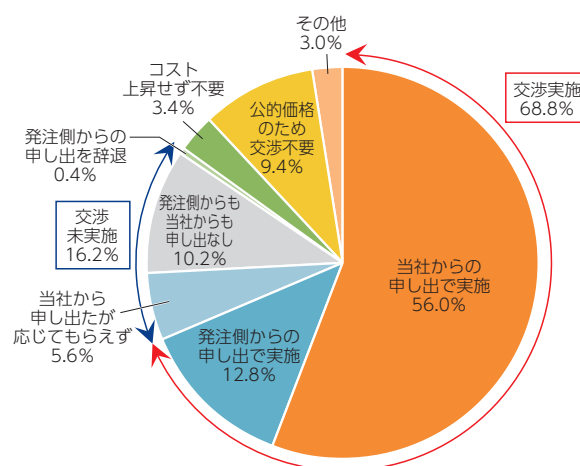
▶【図表－12】値上げや価格転嫁の賃上げへの影響（n=266）



B. 直近1年間の価格交渉状況

直近1年間の価格交渉状況を尋ねたところ、「当社からの申し出で実施」が56.0%と最も多く、次いで「発注側からの申し出で実施」が12.8%となり、全体の約7割が価格交渉を実施している。交渉未実施の企業が2割近くあるものの、概ね価格交渉には着手できている（図表－13）。

▶【図表－13】直近1年間の価格交渉実施状況（n=266）



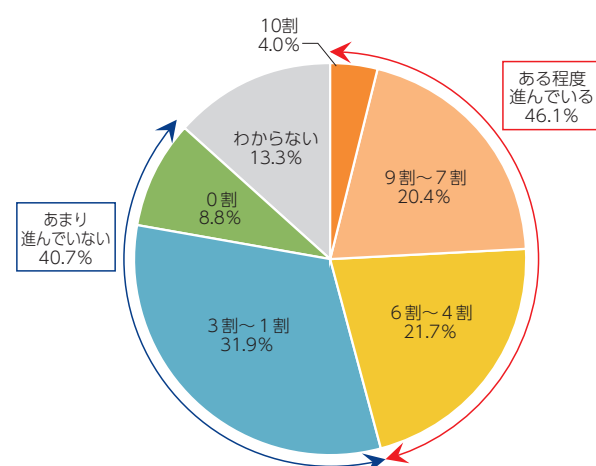
C. 具体的な進展状況

「交渉不要」「その他」と回答した企業を除いて具体的な進展状況を尋ねた。

①コスト全般

「10割」はわずか4.0%だったが「9割～7割」が20.4%、「6割～4割」が21.7%で続き、転嫁割合4割以上の「ある程度進んでいる」（以下同）企業は約5割となった（図表－14）。

▶【図表－14】価格転嫁の進展状況【コスト全般】（n=226）

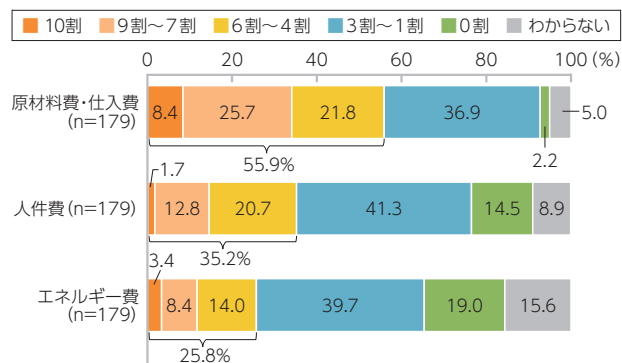


一方で、約1割を占める「0割」を含めた3割以下の「あまり進んでいない」(以下同)企業が約4割となり、進展状況には改善の余地がある。

②コスト要素別

コスト全般で1割以上進んでいる企業についてコスト要素別にみると、「原材料費・仕入費」は約6割が「ある程度進んでいる」(図表-15)。一方、「人件費」「エネルギー費」は3～4割にとどまり、「0割」との回答も一定数ある。原材料費や仕入コストに比べ、取引先や消費者から見えにくい部分の転嫁が進んでいない状況がうかがえる。

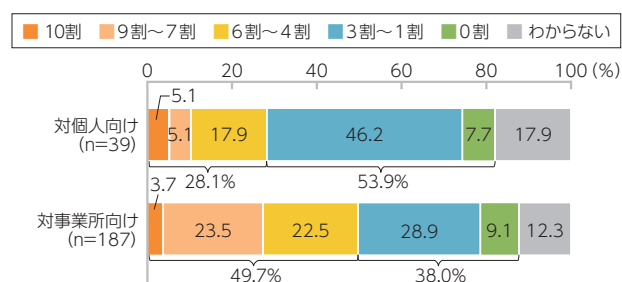
▶【図表-15】価格転嫁の状況【コスト要素別】



③対象顧客別

対象顧客別にみると、「対事業所向け」では49.7%が「ある程度進んでいる」のに対し、「対個人向け」は28.1%にとどまる(図表-16)。ある小売業者からは、仕入元から先に値上げ要請された後、値上げ分を最終小売価格へ反映させるまでに値札作業や周知など数ヵ月ほどを要するため、その頃には次の値上げ交渉となり追い付かない、との声があった。今後は、最低賃金の大幅な引き上げが消費者の購買力を向上させ、対個人向け業種の円滑な価格転嫁につながるかどうかポイントといえる。

▶【図表-16】対象顧客別の価格転嫁進展状況

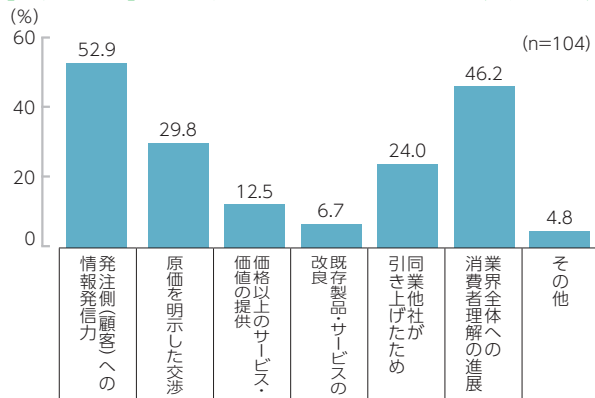


D. 価格転嫁の進展に影響を与えたポイント

①価格転嫁の進展を左右した理由

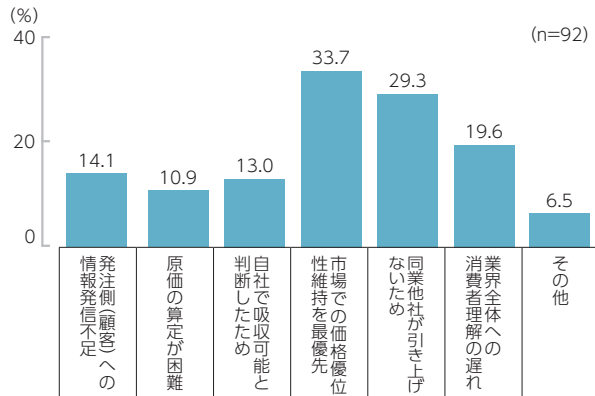
転嫁状況が「ある程度進んだ」企業の理由では、「発注側(顧客)への情報発信力」(52.9%)が最も多い(図表-17)。ある食料品製造業では納品先と一緒に仕入現場を回ることによってコスト上昇を共有したり、別の卸売業では必要があれば納品先との価格交渉に自社の仕入先も同席してもらったりなど、日頃のコミュニケーションに工夫がみられた。また、業界全体への消費者の理解が進んでいることも転嫁を後押しする大きな理由の1つとなっている。

▶【図表-17】価格転嫁がある程度進んだ理由(複数回答)



一方、「あまり進んでいない」企業では、「市場での価格優位性維持を最優先」「同業他社が引き上げないため」がそれぞれ約3割を占める(図表-18)。自社は値上げしたくても消費者の反応や他社の動向から価格を維持せざるを得ない現状がうかがえる。

▶【図表-18】価格転嫁があまり進まなかった理由(複数回答)



②価格転嫁を進めるうえでの障壁

全体では「発注側(顧客)との情報共有体制」(以下、「情報共有体制」)が33.8%と最も多い(図表-19)。

障壁を社内外に分類すると、社内の障壁では進展状況に関わらず「情報共有体制」が最も多い。社外の障壁では、進んでいる企業は「同業他社の動向」が最も多かった一方で、進んでいない企業では「市場での顧客離れ」が多く、市場での価格優位性維持を最優先にする姿勢が改めて示された。

▶【図表－19】価格転嫁を進めるうえで障壁となる（障壁となった）項目

進展別	(単位：%)						
	社内の障壁 (45.9%)			社外の障壁 (52.2%)			その他
	発注側（顧客）との情報共有体制	原価と適正価格の算定	自社独自の価値提供	市場での顧客離れ	業界の取引慣行	同業他社の動向	
全体 (n=266)	33.8	9.8	2.3	19.5	10.5	22.2	1.9
ある程度進んでいる (n=104)	31.7	10.6	2.9	18.3	12.5	24.0	0.0
あまり進んでいない (n=92)	35.9	7.6	0.0	26.1	12.0	17.4	1.1

適正な価格転嫁を進めるうえで、業界動向や消費者理解など社外の障壁は企業単独での対応に限界があるが、社内における発注先とのコミュニケーション強化は1つのカギといえる。接触機会が増えれば、自社のコスト状況を共有しやすくなり転嫁への理解も得やすくなるだろう。また、頻繁なコミュニケーションを通じて発注先から価格面以外のニーズ把握が出来れば、転嫁以上の新たなサービス・価値の提供が可能となり、市場価格の優位性だけに頼らざるを得ない現状の改善につながるものと考ええる。

E. 価格転嫁を進めるために最も望む外部環境

全体では「消費者の購買力向上」が36.8%と最も多く、次いで「企業間・業界の協力による機運醸成」(19.9%)となった(図表－20)。外部環境を「市場・業界」「政府・行政」に分類すると、約7割が「市場・業界」での取組みを望んでおり、業績に直接影響を与える部分で環境整備を求めていることが分かる。

▶【図表－20】価格転嫁が進むために最も望む外部環境

進展別	(単位：%)						
	市場・業界 (66.2%)			政府・行政 (31.6%)			その他
	消費者の購買力向上	企業間・業界の協力による機運醸成	サプライチェーン全体への利益配分	改正下請・関連法の広報・周知	政府・行政による改善指導	税制・補助金による支援	
全体 (n=266)	36.8	19.9	9.4	4.1	15.0	12.4	2.3
ある程度進んでいる (n=104)	38.5	21.2	12.5	6.7	11.5	9.6	0.0
あまり進んでいない (n=92)	40.2	21.7	12.0	3.3	12.0	8.7	2.2

価格転嫁の進展状況別でも同様の傾向がみられることから、必要な外部環境に対する企業の共通した認識といえる。

F. 価格転嫁が進むための環境とは

価格転嫁の進展は物価上昇という形で消費者負担となるため、実質賃金のマイナスが続く限り企業は市場での顧客離れを懸念せざるを得ない。こうした状況を打開すべく、企業が「消費者の購買力向上」を最も望むのは当然であり、最低賃金の大幅引き上げにはその側面も期待されている。一方で、引き上げの主体は企業であり人件費負担が先行することになる。消費者と企業の双方にとって負担感ない引き上げを実現するためには、企業努力とともに構造的・制度的な取組みが不可欠である。その1つとして、回答割合は少なかったが「サプライチェーン全体への利益配分」によって人件費負担が中小企業に偏らないような見直しが必要であろう。また、アンケート結果から明らかなように消費者理解や同業他社の動向も価格転嫁の進展を左右することから、企業間や業界全体で機運醸成に向けた協力・広報活動も望まれる。さらに政府・行政には、こうした民間の努力を後押しする政策や環境整備が求められる。

【おわりに】

今回のアンケート結果からは、今年度の最低賃金引き上げが企業の想定を超えた引き上げ幅だったことがうかがえ、前年度を上回るマイナスの影響となった。また、引き上げに伴って増加する人件費に対して、企業は価格転嫁に取組もうとしているが、進展状況は不十分である現状も明らかになった。

今年度の最低賃金に関する審議において、愛媛をはじめ複数の県で慎重な議論が相次いだように、最低賃金が地域経済全体に与える影響は大きい。今回の大幅引き上げを企業が成長を目指す好機と捉え、収益力向上への取組みをより一層強化するとともに、市場や民間を超える部分は、政府・行政による企業と地域が共に成長できる支援または制度整備を期待したい。

(菅 正也)



調査 レポート Vol.2

IRC MONTHLY
RESEARCH REPORT

「税金の壁」引き上げの影響調査

～「働き控え」は解消へ向かうのか～

要旨

- 01** 「税金の壁」が160万円まで引き上げられることにより、非正規雇用者（パート・アルバイト）の「働き控え」の解消が期待されている。
- 02** アンケートでは、非正規雇用者（パート・アルバイト）の「年収の壁」の認知度は約半数にとどまり、認知できていない理由は「内容が難しい」が最も多い。
- 03** 非正規雇用者（パート・アルバイト）のなかで約3割が就業時間を調整（働き控え）しており、「税金の壁」が引き上げられた場合、そのうちの約6割が就業時間を増やす意向がある。
- 04** 就業時間を増やす意向がある人の希望年収を現在の年収でみると、年収103万円未満では52.6%、年収103万円以上130万円未満では40.9%と「年収130万円まで増やす」割合が最も高い。就業時間を増やしたい意向はあるものの、「社会保険の壁」を意識した年収の調整がみられる。
- 05** 「税金の壁」が引き上げられた場合、県内全体では約2万6千人が就業時間を増やす可能性があり、一人あたりの年収増加額は約37万5千円（月あたり約3万1千円）、年間の増加就業時間は約292時間（月あたり約24時間）と推計した。
- 06** 本格的な「働き控え」の解消は「社会保険の壁」「配偶者手当の壁」一体での見直しが待たれる。また、企業側にとっては、従業員に「年収の壁」について積極的に情報発信するとともに、就業時間を増やしたい従業員の希望に沿えるように、労務管理やシフト運用の見直しなど受け入れ体制の構築が「働き控え」解消につながるだろう。

1. はじめに

非正規雇用者を中心に、所得税や社会保険の負担などを避けるために年収を一定水準以下に抑える「働き控え」が起こっている。働き手にとっては収入に上限が設けられてしまうこと、企業にとっては就業調整により人手不足が発生することなどが問題として挙げられる。

このような状況のなか2025年12月から所得税負担が発生する年収の水準「税金の壁」が160万円まで引き上げられる。県内では約14万人の非正規雇用者(パート・アルバイト)のうち就業調整している人に影響があり、働き手の収入アップや人手不足の緩和が期待されている。一方で社会保険の負担が発生する「社会保険の壁」は130万円が変わらないため、どのくらい「働き控え」の解消効果があるか不透明な部分が残る。

そこで今回は「税金の壁」の引き上げが県内の非正規雇用者の就業調整意向や県内労働市場に与える影響を調査した。

～「年収の壁」とは～

一定の年収を超えると、税金や社会保険の支払いが発生して手取りが減ってしまう年収の水準を指す。おおまかには①「税金の壁」、②「社会保険の壁」、③「配偶者手当の壁」の3つがある。

1つ目の「税金の壁」は所得税が課税される年収の水準で、12月の税制改正で103万円から160万円に引き上げられる。2つ目の「社会保険の壁」は社会保険料の支払いが発生する年収の水準で現在は130万円(一部の条件下では106万円)である。3つ目の「配偶者手当の壁」は、企業が配偶者手当(家族手当)を支払う場合の配偶者の年収の水準で、企業によって異なるが概ね130万円程度の水準である(図表-1)。

▶【図表-1】「年収の壁」

壁の種類		壁を超えた時の影響	
		非正規雇用者本人	配偶者・世帯
①税金の壁	100万円の壁	住民税の支払いが発生	
	103万円の壁 →160万円に 引上予定	所得税の 支払いが発生	配偶者控除 (38万円)適用外 →配偶者特別控除が適用
	150万円の壁		配偶者特別控除 (38万円)が適用外 →以降、非正規雇用者本人の収入によって徐々に減額
	201万円の壁		配偶者特別控除適用外
②社会保険の壁※	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の社会保険料の支払い発生	
③配偶者手当の壁	主に103万円 or130万円の壁(企業ごとに異なる)		非正規雇用者本人の収入により、配偶者手当等が支給対象外

資料：厚生労働省「年収の壁について知ろう」をもとにIRC作成

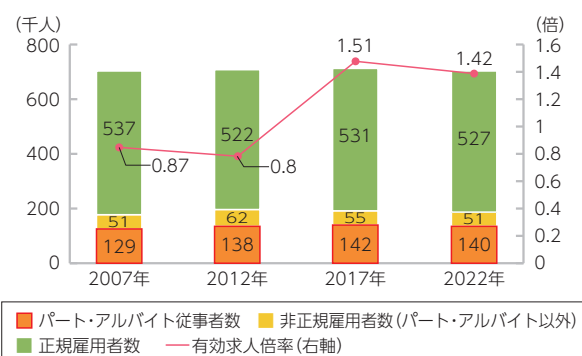
※ほかにも、企業規模、労働時間、月額賃金など特定の条件を満たすことで、健康保険・厚生年金保険への加入義務が発生する「106万円の壁」があるが、来年撤廃予定。

2. 県内の非正規雇用者

01 非正規雇用者数の推移

県内の非正規雇用者数(パート・アルバイト)は約14万人(2022年就業構造基本調査)で、全就業者の約2割を占める。足元は減少しているが、依然として県内の労働力提供における役割は大きいといえる(図表-2)。

▶【図表-2】県内の非正規雇用者数(パート・アルバイト)の推移



資料：「就業構造基本調査(2022年)」をもとにIRC作成

02 非正規雇用者(パート・アルバイト)の性別・年齢別割合

県内の非正規雇用者(パート・アルバイト)を年齢別でみると、若年層(10～30代)が約3割、中高年層(40～60代)が約6割、高齢層(70代以上)が約1割となった。性別では男性が約2割、女性が約8割となり、中高年層の女性の割合が高い(図表-3)。

▶【図表－3】県内の非正規雇用者(パート・アルバイト)の年齢層・性別割合

		若年層 (10～30代)	中高年層 (40～60代)	高齢層 (70代以上)
全体	13.9万人	3.6万人 (25.9%)	8.9万人 (64.0%)	1.4万人 (10.1%)
男性	2.7万人 (19.4%)	1.0万人 (37.0%)	1.2万人 (44.4%)	0.5万人 (18.5%)
女性	11.2万人 (80.6%)	2.5万人 (22.3%)	7.7万人 (68.8%)	1 万人 (8.9%)

資料:「就業構造基本調査(2022年)」をもとにIRC作成

3. 県内の非正規雇用者へのアンケート

県内の非正規雇用者(パート・アルバイト)を対象に「税金の壁」の引き上げの影響に関するアンケートを実施した。なお、調査対象は「2022年就業構造基本調査」の人数、年齢、性別割合をもとに割付した。

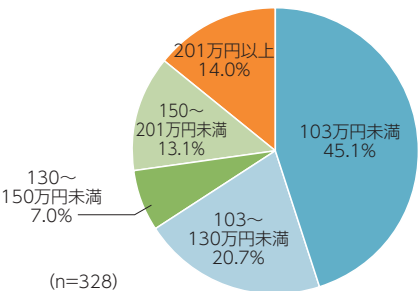
アンケート概要	
時 期	2025年9月下旬
対 象	愛媛県内のパート・アルバイト従事者
方 法	調査会社を通じたインターネット調査
回答者数	328人
性別	男性78人(23.8%) 女性250人(76.2%)
年齢	10代:10人(3.0%) 20代:26人(7.9%) 30代:51人(15.5%) 40代:71人(21.6%) 50代:62人(18.9%) 60代:85人(25.9%) 70代以上:23人(7.0%)
業種	その他サービス業(28.0%) 小売(19.8%) 医療・福祉(16.2%) 飲食・宿泊(10.1%) 製造業(8.2%) 教育・学習支援業(5.8%) 卸売(4.0%) その他(7.9%)

注:小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、内訳の合計が100%にならないことがある(以下、同じ)。

01 年収(額面)

現在の年収は「103万円未満」(45.1%)が最も高く、次いで「103～130万円未満」(20.7%)となった(図表－4)。

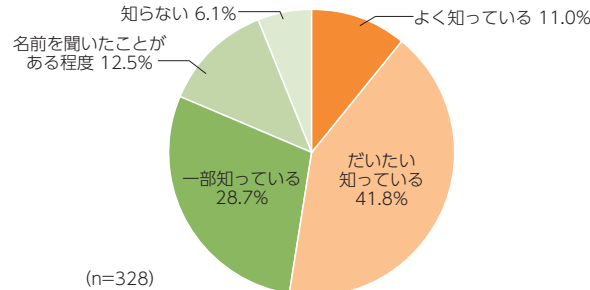
▶【図表－4】現在の年収割合



02 「年収の壁」の認知度

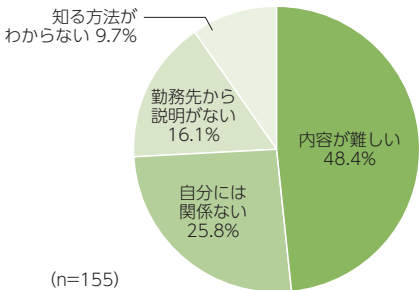
「年収の壁」の認知度は、「よく知っている」(11.0%)、「だいたい知っている」(41.8%)を合わせて半数強にとどまっている(図表－5)。

▶【図表－5】「年収の壁」の認知度



認知が不十分な理由は、既に「年収の壁」を超えているもしくは大幅に下回っているため「自分には関係ない」(25.8%)と回答した人を除くと「内容が難しい」(48.4%)「勤務先から説明がない」(16.1%)「知る方法が分からない」(9.7%)となった(図表－6)。

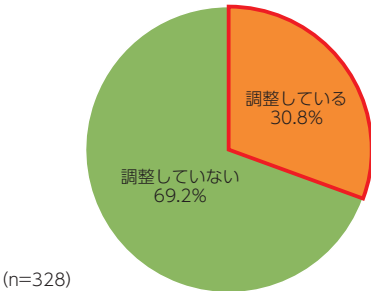
▶【図表－6】「年収の壁」の認知が不十分な理由



03 就業時間の調整

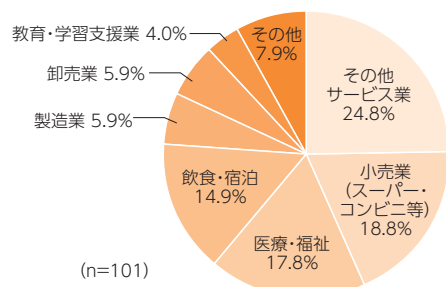
全体のなかで就業調整している人の割合は、「調整している」が30.8%、「調整していない」が69.2%となった(図表－7)。

▶【図表－7】就業時間の調整割合



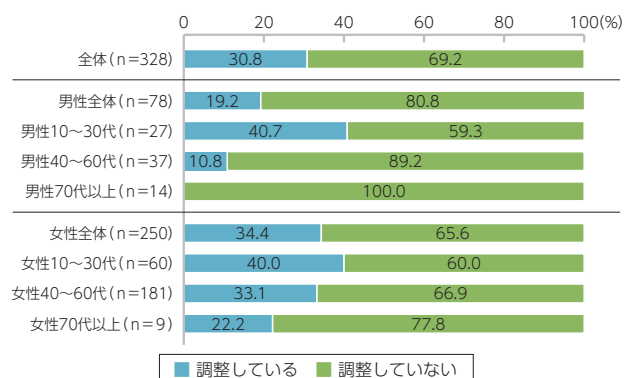
「就業時間を調整している」と回答した人の従事業種は、「その他サービス業」(24.8%)「小売業(スーパー・コンビニ等)」(18.8%)「医療・福祉」(17.8%)と続く(図表-8)。

▶【図表-8】就業調整している人の従事業種



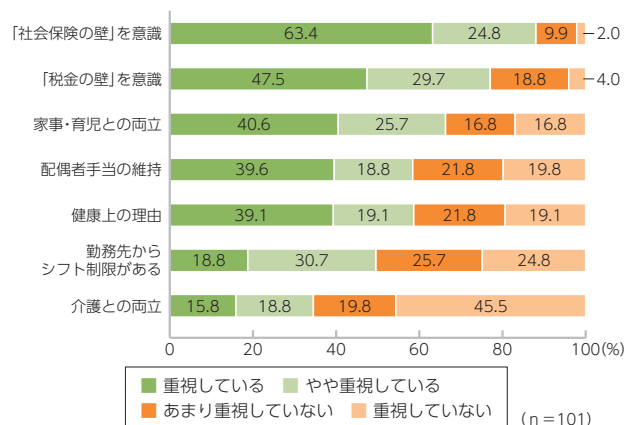
性別・年齢別では、男性より女性の方が調整している割合が高く、年齢が高くなるにつれ、調整しない傾向にある(図表-9)。高齢になるにつれて配偶者の扶養に入っていない人が多くなる等の理由が考えられる。

▶【図表-9】性別・年齢別の就業時間の調整割合



就業時間を調整する理由は、「社会保険の壁」の割合が「重視している」「やや重視している」合わせて88.2%で最も高く、「税金の壁」(77.2%)、「家事・育児との両立」(66.3%)、「配偶者手当の維持」(58.4%)が続く(図表-10)。

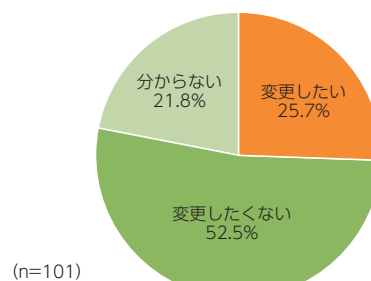
▶【図表-10】就業時間の調整理由



04 正社員への変更意向

就業調整をしている人のうち、将来正社員に「変更したい」意向がある人は25.7%だった(図表-11)。

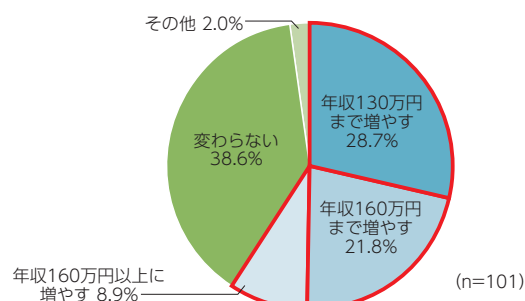
▶【図表-11】正社員への変更意向



05 就業時間の意向

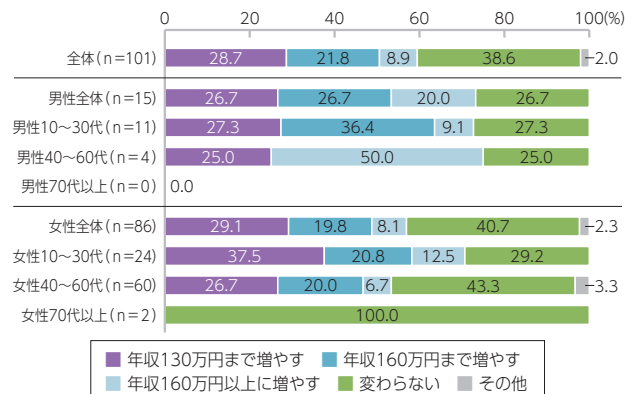
就業調整をしている人のうち、「税金の壁」が引き上げられた場合に就業時間を「年収130万円まで増やす」が28.7%、「年収160万円まで増やす」が21.8%、「年収160万円以上に増やす」が8.9%、「変わらない」が38.6%であった(図表-12)。現在就業調整をしている人のうち、59.4%が就業時間を増やす意向がある。

▶【図表-12】希望年収別の就業時間増加意向



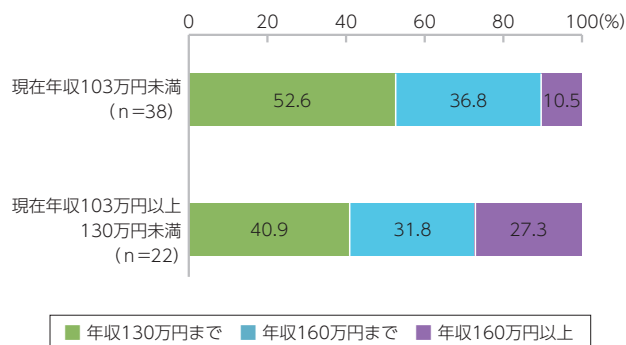
性別・年齢別では、男女ともに若い世代(10~30代)で就業時間を増やす意向がみられ、特に女性では強くみられた(図表-13)。

▶【図表-13】性別・年齢別の就業時間の意向



就業調整している人のうち、就業時間を増やす意向がある人について、現在の年収別に希望年収をみると、年収103万円未満では52.6%、年収103万円以上130万円未満でも40.9%と「年収130万円まで増やす」割合が最も高い(図表-14)。

▶ [図表-14] 現在年収別の希望年収割合



4.「働き控え」の解消効果(推計)

今回のアンケート結果をふまえて、「税金の壁」が引き上げられた場合の「働き控え」の解消効果を推計した。

01 「働き控え」の解消人数

アンケート結果によると非正規雇用者(パート・アルバイト)のうち就業調整している人の割合は約3割、そのなかで就業時間を増やす意向があるのは約6割(全体からみると約2割)である。すべての人が希望どおり就業時間を増やすことができると仮定すると県内全体の非正規雇用者(パート・アルバイト)約14万人のうち約2万6千人が就業時間を増やすと期待できる。

02 年収、就業時間の見通し

アンケート結果による、就業時間を調整している人の希望年収割合(図表-14)をあてはめると、一人あたりの平均年収は約37万5千円(月あたり約3万1千円)の増加となった。すべての人が県内のパート・アルバイトの平均賃金で働いたと仮定すると、一人あたりの平均年間就業時間は約292時間(月あたり約24時間)の増加となった。

～推計方法～

今回のアンケート結果および2022年就業構造基本調査を用いて県内全体の④「働き控え」解消人数、⑤一人あたりの平均年収の増減、⑥一人あたりの平均年間就業時間の増減を計算した。

【計算手順】

④「働き控え」解消人数(約2万6千人)

県内のパート・アルバイト数(約14万人:図表-2)×就業時間を調整している割合(30.8%:図表-7)×就業時間を増やしたい意向割合(59.4%:図表-12)

⑤一人あたりの平均増加年収(約37万5千円)

「働き控え」を解消したい人(就業調整あり・年収増加意向あり)毎の増加年収(現在年収と希望年収との差)を平均して算出

⑥一人あたりの平均年間増加就業時間(約292時間)

一人あたりの平均増加年収(約37万5千円:⑤)を平均賃金1,284円(2024年所定内給与÷2024年所定内労働時間×2025年最低賃金引上率)で割って算出

～県内企業の声～

●「税金の壁」引き上げの影響

- ・就業時間を延ばす人が増えると予想しており、人手が足りない分を補ってくれると期待している。また、就業調整をする人が減ると年末のシフト調整など管理面の負担軽減にもつながる。(飲食業)
- ・「税金の壁」よりも「社会保険の壁」(106万円・130万円)を意識している従業員が多い印象。就業時間は延びると思うが年収160万円までは延びないのではないかと。就業時間を延ばすことを検討している社員には社会保険の加入メリットを説明しているが、将来の保障より今の手取り額から減ることへの抵抗感が強く、特に高齢のパート社員はその傾向が強い。(小売業)

●「年収の壁」の周知

- ・「年収の壁」の制度は複雑であり、正確に理解している従業員は半分いるかいないか。労働契約を締結する際や契約更新時に丁寧に説明しているが企業だけでは限界があると感じている。(小売業)
- ・「年収の壁」の制度は分かりにくいので、国や自治体にも社会保険加入のメリットなど積極的な周知活動をお願いしたい。(飲食業)

5. まとめ

アンケートでは「税金の壁」が引き上げられた場合に、非正規雇用者(パート・アルバイト)のうち約2割が就業時間を増やすと回答している。また、就業調整している人のうち、約4分の1が将来正社員を希望していることも分かった。

県内の労働市場では人手不足が依然として続いているが、非正規雇用者の多くで就業時間を増やして働きたい意向が一定程度あったことは明らかな見通しと言えよう。一方で年収の増加意向のある人のうち「税金の壁」の上限である160万円まで増やす人は2割程度にとどまっており、依然として「社会保険の壁」(130万円)を意識した年収の調整がみられた。県内企業(飲食業・小売業)に「税金の壁」の引き上げ効果についてヒアリングした際にも人手不足緩和を期待する一方で、「社会保険の壁」を意識した就業調整が予想されるとの声も聞かれており、本格的な「働き控え」の解消は「社会保険の壁」「配偶者手当の壁」一体での見直しが待たれる。

また「年収の壁」は「税金の壁」「社会保険の壁」「配偶者手当の壁」が絡み合っており、非正規雇用者(パート・アルバイト)の認知が進みにくい問題もある。アンケート結果では認知度が約半分にとどまっており、その理由として「内容が難しい」「勤務先から説明がない」が挙げられる。企業側にとっては、従業員に「年収の壁」について積極的に情報発信するとともに、就業時間を増やしたい従業員の希望に沿えるように、労務管理やシフト運用の見直しなど受け入れ体制の構築が「働き控え」解消につながるだろう。

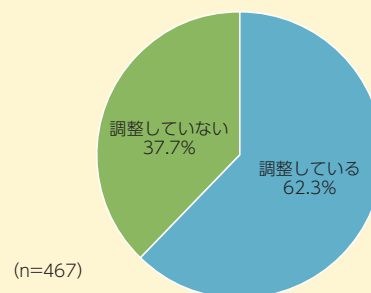
(中井 亮也)

～大学生の意向～

2022年就業構造基本調査によると県内の学生アルバイトは約1万1千人。2025年5月にIRCが調査した県内大学生向けのアンケート調査(対象467人)から「税金の壁」が引き上げられた場合の大学生の就業時間の意向をまとめた。

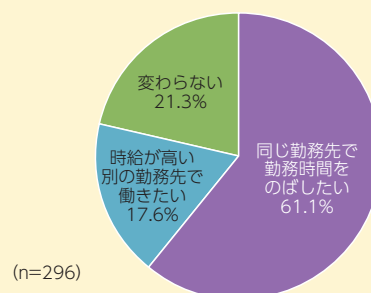
「年収が103万円を超えないように調整しているか」尋ねたところ62.3%が「調整している」と回答した(図表-A)。学生からは「年末に調整することが多く、年末にバイトに入れない」などの声があった。

▶ [図表-A] 就業時間の調整割合



また「税金の壁」が引き上げられた場合の就業時間に関する意向では「同じ勤務先で勤務時間をのばしたい」(61.1%)が最も多い結果となった(図表-B)。学生からは、「働く時間が延びて手取りが増えれば、贅沢品を購入したい」などの声があった。

▶ [図表-B] 就業時間に関する意向



大学生全体でみると就業時間を増やしたい意向は約4割(非正規雇用者全体では2割)を占めており、「税金の壁」引き上げに伴う就業時間の増加に期待が持てそうだ。



写真提供:サイクリングしまなみ実行委員会

TOPICS

トピックス

世界最大級の自転車国際会議 「Velo-city」2027年5月に 愛媛で国内初開催

はじめに

愛媛県が誘致を目指していた「Velo-city」(自転車国際会議)の開催が、2027年5月25日(火)～28日(金)に決定した。今回は、「Velo-city 2027」の概要と愛媛県が取り組んでいる自転車施策などについて紹介する。

「Velo-city」とは

「Velo-city」は、欧州サイクリスト連盟(ECF)と開催都市が共催で1980年から年に一度開かれる世界最大級の自転車国際会議である。「Velo(ペロ)」はフランス語で自転車を意味する。

自転車政策に関わる行政関係者や研究者、愛好家などが一堂に会し、学術会議として自転車を活用した交通やまちづくり、観光など様々なテーマで議論され、世界に誇れる自転車施策の検討を行う。また、展示会や一般市民も参加できる自転車パレードなどが開かれ、自転車利活用の促進を図る機会にもなっている。

2025年はポーランドのグダニスクで開催され、60

以上の国・地域から約1,400人が出席した。大型ホールには70以上の関連ブースが設けられ、自転車をはじめ、駐輪システムや安全設備など最新の技術や製品、サービスなどが展示された。その規模感について自転車の専門家は「経済のダボス会議」「環境のCOP」「自転車のVelo-city」と呼んでいるそうだ。

「Velo-city 2027」愛媛で開催

今年1月、2027年の「Velo-city」の開催が愛媛に決定したことが発表された。日本での開催は初めてで、アジアでも2016年の台湾(台北)以来2回目の開催となる。

愛媛県は、2024年9月に誘致申請書を提出し、中村知事らがしまなみ海道の魅力だけでなく、愛媛の自転車政策をPRしたことが功を奏し、2027年の開催地に選ばれた。

計画では、世界各国から1,000名を超える参加者が訪れ、全体会議や分科会、テクニカルビジット(視察旅行)、自転車パレードのほか、愛媛独自の出席者を対象としたエクスカッション(小旅行)や一般県民等を対象とした併設イベントなどが実施さ

れる予定だ。

「Velo-city 2027」の概要	
会 議 名	Velo-city 2027 Ehime
開催時期	2027年5月25日～28日
開 催 地	松山市(愛媛県武道館)ほか
参加人数	約1,000～1,500名(予定)

愛媛県が進める自転車施策

愛媛県は、2011年から主要施策のひとつとして『自転車新文化の推進』に取り組んでいる。自転車新文化とは、「しまなみ海道」に代表されるサイクリングを核にした交流人口の拡大による地域活性化につなげるとともに、県民に自転車を活用したライフスタイルを提案し、「健康」「生きがい」「友情」を育み、生活の質の向上を図ろうとする取り組みである。

現在(2023～26年度)、「第2次自転車新文化推進計画」に基づき、安全で快適な自転車利用環境の創出、公共交通機関との連携、サイクリスト向けサービスの充実などに取り組まれている。今治市では、サイクリング観光の振興と市民の自転車利用促進のため、しまなみ海道と今治駅を結ぶ市道等で自転車専用通行帯の整備が進められている。



自転車専用通行帯の整備(今治市内)

2027年の愛媛開催に向けて

今年4月に県庁内に「自転車国際会議推進室」が設置され、8月には関係団体等で構成される「Velo-city 2027 Ehime実行委員会」も立ち上げられ、開催に向けた準備が進められる。

愛媛県では「Velo-city」開催による効果として、

大会開催による直接的な経済効果や自転車先進県「愛媛」の知名度向上、愛媛の観光・物産・食などのPRの場になることなどを見込んでいる。

9月には、松山市で「愛媛県自転車新文化推進フォーラム」が開催され、パネルディスカッションでは、欧州における自転車と公共交通機関との連携や自転車走行環境の快適化などの事例紹介、「Velo-city」開催の意義などについて議論された。自転車・先進地であるオランダの有識者からは、「経済効果もあるが、持続可能な都市交通手段として自転車を活用するきっかけにしてほしい」「日本は、女性や高校生が自転車を日常の移動手段として利用している。世界でみても先進的で、日本・愛媛での開催を注目している」といった意見があった。

また、愛媛県の担当者は「開催を機会に、しまなみサイクリングの良さはもちろん、交通手段・モビリティとしての自転車の利活用、走行空間の整備を国内、アジア、豪州などに広めたい」と話し、「Velo-city」成功への期待を膨らませていた。



愛媛は高校生の自転車通学が多い

おわりに

身近な移動・交通手段の確保、コンパクトシティのまちづくりを推進するうえで、今後、自転車の役割はますます高まるものと思われる。

「Velo-city 2027」の開催をゴールにすることなく、しまなみ海道の世界ブランド化や世界各国への情報発信や連携、開催都市としてふさわしい自転車走行環境の整備、さらには、愛媛県が進める「自転車新文化」の更なる深化と拡大にも期待がかかる。

(新藤 博之)